

The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance At The Waste Management Technical Implementation Unit (UPTD) Region V, Bekasi Regency Environmental Agency

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Pengelolaan Persampahan Wilayah V Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bekasi

Anisa Siti Azzahra¹, Sari Marliani², July Yuliawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn20.anisaazzahra@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,
july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Waste Management Unit (UPTD) Region V of the Environmental Service Office in Bekasi Regency. The research employs a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to 154 respondents. Data analysis was conducted using t-test and F-test to examine the significance of the influence of independent variables on the dependent variable. The results of the t-test indicate that the work discipline variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.002 < 0.05$ and a t-value of $4.848 > t\text{-table value of } 1.975$. Similarly, the work environment variable (X2) also shows a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $4.807 > t\text{-table value of } 1.975$. Furthermore, the F-test results show that both variables simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 and an F-value of $11.910 > F\text{-table value of } 3.060$. These findings indicate that improving work discipline and creating a supportive work environment can significantly enhance employee performance. Based on the results, it is recommended that management focus on strengthening disciplinary measures and improving workplace conditions to achieve optimal employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Persampahan Wilayah V Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 154 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji t dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,848 > t \text{ tabel } 1,975$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen lebih memperhatikan penguatan aspek kedisiplinan serta perbaikan kondisi lingkungan kerja guna mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pemerintahan daerah Kabupaten Bekasi telah mengimplementasikan berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat, yang dilakukan melalui berbagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang tersebar di seluruh wilayah. Pelayanan prima menjadi suatu keharusan seiring dengan fungsi organisasinya yang bersifat melayani publik. Pegawai

UPTD bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan optimal demi memenuhi kebutuhan masyarakat (Budiman et al., 2023).

Pentingnya kinerja pegawai menjadi landasan utama dalam menjaga dan meningkatkan efektivitas organisasi (Wahyuni et al., 2023). Kinerja yang optimal dari setiap pegawai tidak hanya menjadi indikator keberhasilan individu tetapi juga menjadi pilar dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai (Mufida et al., 2021). Lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penentu dalam mendukung efektivitas dan efisiensi operasional sehari-hari. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas, kendaraan operasional, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan.

Salah UPTD yang ada di Kabupaten Bekasi adalah UPTD Pengelolaan Persampahan Wilayah V Kabupaten Bekasi, yang berlokasi di Kp. Pagadungan RT.001 RW.005 Kelurahan Sertajaya, Kecamatan Cikarang Timur, Kabupaten Bekasi, berada di bawah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bekasi. Wilayah kerjanya melibatkan empat kecamatan: Cikarang Pusat, Cikarang Timur, Kedungwaringin, dan Pebayuran. UPTD ini memiliki 251 Tenaga Harian Lepas (THL) yang terbagi menjadi 3 staf administrasi, 92 pesapon (petugas kebersihan), 109 kru sampah (petugas pengangkut sampah), 27 pengemudi truk sampah, 18 pengemudi baktor (kendaraan motor roda tiga), dan 2 pengemudi patroli.

UPTD Pengelolaan Persampahan Wilayah V Kabupaten Bekasi menghadapi berbagai permasalahan yang menghambat pencapaian kinerja secara optimal. Permasalahan tersebut meliputi rendahnya disiplin kerja pegawai yang tercermin dari tingginya tingkat keterlambatan kehadiran, ketidakpatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku, serta kurangnya ketepatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, kualitas dan kuantitas pegawai yang belum memadai turut berdampak pada menurunnya produktivitas kerja dan ketidakmampuan dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti keterbatasan fasilitas, minimnya penghargaan dan motivasi, serta kondisi kerja yang kadang tidak aman dan tidak sehat, semakin memperburuk situasi. Ketidakpastian dalam lingkungan kerja ini berpotensi menurunkan semangat kerja pegawai dan menghambat efektivitas operasional UPTD secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, perbedaan antara kenyataan yang terjadi di lapangan dan kondisi ideal, serta *research gap*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pengelolaan Persampahan Wilayah V Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bekasi”**.

Tujuan

Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar (Susan, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja guna mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan. Hal ini mencakup aspek kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan

terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik (Budiman et al., 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi perilaku, kesejahteraan, dan kinerja pegawai. Menurut Schneider dan Barbera, lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, fasilitas yang tersedia, serta interaksi antar kolega dan atasan (Agustina Dewi et al., 2020). lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti kebijakan perusahaan, struktur organisasi, hubungan antarpegawai, serta keamanan dan kesehatan kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja mengacu pada hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup evaluasi terhadap pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap keseluruhan efektivitas organisasi (Sembiring & Tanjung, 2021). Kinerja juga dapat dilihat sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja yang menciptakan tingkat produktivitas yang diinginkan (Wahyuni et al., 2023).

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merujuk pada struktur konseptual yang digunakan untuk mengorganisir dan menghubungkan pemikiran, gagasan, dan argumen dalam suatu konteks penelitian atau pemikiran (Sugiyono, 2019). Kerangka pemikiran berfungsi sebagai landasan teoritis yang mengarahkan proses pemikiran, analisis, dan interpretasi data dalam sebuah kajian.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja guna mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan. Hal ini mencakup aspek kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik (Budiman et al., 2023). Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta dan Musadad. 2022. Dengan hasilnya adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

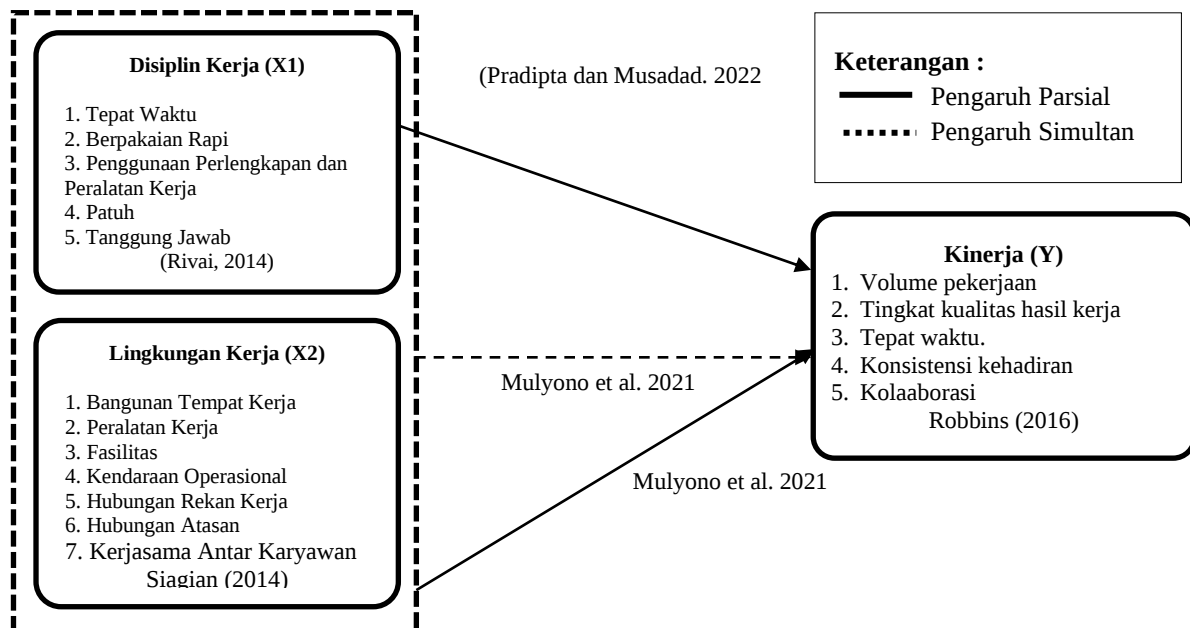
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi perilaku, kesejahteraan, dan kinerja pegawai. Menurut Schneider dan Barbera, lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, fasilitas yang tersedia, serta interaksi antar kolega dan atasan (Agustina Dewi et al., 2020).Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono et al. 2021. Dengan Hasilnya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi pertama oleh (Astuti & Rahardjo, 2021) menemukan bahwa pegawai dengan disiplin tinggi, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan, mengalami peningkatan produktivitas sebesar 20%, terutama ketika didukung oleh lingkungan kerja yang ergonomis dan nyaman. Ini sejalan dengan

penelitian yang di lakukan oleh Mulyono et al. 2021. Dengan hasilnya adalah Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian
Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dikembangkan hipotesis mengenai hubungan antar variabel sebagai berikut.

- 1 : Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- 2 : Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- 3 : Terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan dengan maksud menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan, dengan kata lain analisis deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan. Sedangkan analisis verifikatif dilakukan dengan tujuan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah pernah dilaksanakan ditempat lain dalam mengatasi masalah yang serupa dalam suatu kajian.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai UPTD Pengelolaan Persampahan Wilayah V Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bekasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling*, yaitu dengan memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Rumus pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ukuran sampel / jumlah responden

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketelitian

$$n = \frac{251}{1 + 251 (0,05)^2}$$

$$n = 154$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 154 orang. Dalam penelitian ini, data akan diolah menggunakan teknik analisis regresi dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Data dikumpulkan melalui teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berikut merupakan uraian mengenai hasil penelitian serta analisis data yang telah dikumpulkan melalui data yang telah dikumpulkan.

Profil Responden

Profil responden merupakan pendeskripsian pada latar belakang dari tiap responden berdasarkan posisi.

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Kelompok Posisi

Posisi	Frekuensi	Presentase
Pengemudi Truk & Petugas Umum	39	25,32 %
Tenaga Administrasi	3	1,95 %
Pesapori	112	72,73 %
Total	154	100 %

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa dari 154 responden terdapat 3 pengelompokan dalam posisi diantaranya, persentase posisi pesapori terdiri dari 72,73% responden, persentase posisi pesapori terdiri dari 25,32% responden, dan posisi pesapori terdiri dari 1,95% responden.

Hasil Pengujian Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sugiyono, 2019).

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,386	>	0.158	Valid
	X1.2	0,431			Valid
	X1.3	0,410			Valid
	X1.4	0,517			Valid
	X1.5	0,506			Valid
	X1.6	0,615			Valid
	X1.7	0,531			Valid
	X1.8	0,443			Valid
	X1.9	0,443			Valid
	X1.10	0,473			Valid
	X2.1	0,324			Valid

Lingkungan Kerja (X2)	X2.2	0,338	Valid
	X2.3	0,384	Valid
	X2.4	0,272	Valid
	X2.5	0,255	Valid
	X2.6	0,360	Valid
	X2.7	0,344	Valid
	X2.8	0,361	Valid
	X2.9	0,385	Valid
	X2.10	0,344	Valid
	X2.11	0,354	Valid

Tabel 3. Uji Validitas (Lanjutan)

Variabel	Indikator	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.12	0,382	>	0.158	Valid
	X2.13	0,385			Valid
	X2.14	0,403			Valid
	X2.15	0,362			Valid
	X2.16	0,455			Valid
	X2.17	0,428			Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,353	>	0.158	Valid
	Y1.2	0,401			Valid
	Y1.3	0,478			Valid
	Y1.4	0,508			Valid
	Y1.5	0,528			Valid
	Y1.6	0,527			Valid
	Y1.7	0,370			Valid
	Y1.8	0,266			Valid
	Y1.9	0,331			Valid
	Y1.10	0,204			Valid
	Y1.11	0,389			Valid
	Y1.12	0,451			Valid
	Y1.13	0,391			Valid
	Y1.14	0,487			Valid
	Y1.15	0,336			Valid
	Y1.16	0,496			Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2024)''

Hasil analisis statistik pada tabel 7 dan 8 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja telah memperoleh nilai koefisien r hitung yang melebihi nilai r tabel yang sebesar 0,158 dengan demikian data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang konsisten atau stabil ketika digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama (Sugiyono, 2019).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Ketetapan	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0.606	>	0.600	Realabel

2	Lingkungan Kerja (X2)	0.631	Realiable
3	Kinerja (Y)	0.669	Realiable

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Hasil analisis yang tercantum dalam tabel 9 mengungkapkan nilai Cronbach's alpha semua variabel memperoleh nilai diatas dari alpha yang melebihi ambang batas sebesar 0.600.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian tes yang digunakan dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa data memenuhi beberapa asumsi dasar yang diperlukan agar model regresi menghasilkan estimasi yang tidak bias dan efisien. Asumsi-asumsi ini meliputi normalitas, yang memastikan bahwa distribusi error berdistribusi normal; heteroskedastisitas, yang menguji kesamaan varians error; autokorelasi, yang memeriksa independensi error antar observasi; dan multikolinearitas, yang menilai ketergantungan antar variabel independen.

Tabel 5. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		154
Normal Parameters ^{a,b}	,0000000	,0000000
	5,25944221	2,44992911
Most Extreme Differences	,114	,105
	,061	,079
	-,114	-,105
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c

Sumber : Diolah Peneliti (2024)"

Dalam tabel 10 hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig sebesar 0,200, > 0,05. Berdasarkan hasil pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati **distribusi normal**.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,716	1,396
Lingkungan Kerja (X2)	0,716	1,396

Sumber : Diolah Peneliti (2024)"

Pada tabel 11 hasil pengujian multikolinearitas didapatkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,716 > 0,200 dan nilai VIF sebesar 1,396 < 10, sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini **tidak terjadi multikolinearitas**.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,650	3,799		2,277	,064
1 X1	,032	,085	,035	,371	,712
X2	-,088	,060	-,139	-1,457	,147

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Dalam tabel 12 hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,712, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,147. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada tingkat signifikansi α yang ditetapkan pada 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, tidak terdapat bukti yang cukup untuk mendukung adanya heteroskedastisitas dalam data.

Tabel 8. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	3,55990	1,612

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 13 nilai DW (Durbin-Watson) yang ditemukan sebesar 1,612, kemudian memasukkannya ke dalam kriteria $du < dw < 4 - du$ maka $1,7053 < 1,612 < 2,2947$, dapat disimpulkan bahwa nilai DW berada di dalam kisaran yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi positif dalam data.

Uji Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan salah satu tahap penting dalam penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang data yang telah dikumpulkan dari responden atau subjek penelitian. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja. Memperoleh nilai rata rata 642, Lingkungan kerja memperoleh nilai rata rata 627 sedangkan kinerja memperoleh nilai rata rata 639,44 kategorinya baik .

No	Uraian	SKor	Kategaori
1	Displin	642	Baik
2	Lingkungan	627	Baik
3	Kinerja	639,44	Baik

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti dalam data sampel untuk mendukung atau menolak suatu hipotesis awal. Melalui perhitungan statistik seperti uji t dan uji F, serta dengan membandingkan nilai p dengan α , peneliti dapat mengambil kesimpulan mengenai hipotesis yang diuji.

Tabel 9. Hasil Uji T

Table 3. Results of Regression Analysis						
Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,210	5,650		8,179	,000
	X1	,234	,127	,165	4,848	,002
	X2	,431	,090	,430	4.807	,000

Sumber : Diolah Peneliti (2024)''

Dari tabel hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X1), nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,002, < 0,05. sedangkan, nilai t hitung sebesar 4,848 > nilai t tabel yang sebesar 1,975. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X2), nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung sebesar 4,807 > nilai t tabel yang sebesar 1,975. Dapat

disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667,606	2	333,803	11,910	,000
	Residual	4232,245	151	28,028		
	Total	4899,851	153			

Sumber : Diolah Peneliti (2023)"

Berdasarkan hasil analisis uji F yang telah dilakukan terhadap variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2), ditemukan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,005$. Selain itu, nilai F hitung yang tercatat sebesar $11,910 >$ nilai F tabel yang sebesar $3,060$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Berikut merupakan uraian mengenai pembahasan penelitian berdasarkan tujuan penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pada variabel disiplin kerja (X1), nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,002 < 0,05$, serta nilai t hitung sebesar $4,848 > 1,975$, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta dan Musadad. 2022. Dengan hasilnya adalah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $4,807 > 1,975$. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membuat pegawai lebih produktif dan termotivasi dalam bekerja.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono et al. 2021. Hasilnya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji F, variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,000 < 0,005$, menegaskan bahwa kombinasi kedua variabel ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, nilai F hitung sebesar $11,910 > 3,060$ menguatkan penelitian tersebut. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Mulyono et al. 2021. Hasilnya adalah Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin Kerja pada UPTD Pengelolaan Persampahan Wilayah V Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bekasi memiliki kategori baik. Lingkungan Kerja pada UPTD Pengelolaan Persampahan Wilayah V Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bekasi memiliki kategori baik. Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Persampahan Wilayah V Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bekasi memiliki kategori baik. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan aspek dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Perlu diadakan pelaksanaan program pelatihan rutin mengenai identifikasi dan pelaporan potensi risiko di tempat kerja. Selain itu, penyusunan dan pendistribusian panduan *standar operasional prosedur* (SOP) yang jelas dan mudah diakses dapat meningkatkan kepatuhan pegawai dalam melaporkan risiko.

Daftar Pustaka

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Angga Pratama, & Rahmi Andini Syamsuddin. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Buana Ilmu*, 6(1), 179–191. <https://doi.org/10.36805/bi.v6i1.1995>
- Anwar, U. D. L. (2022). *ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL KABUPATEN PINRANG*.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Fadli, U. M. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, & Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hardani, H., Auliya, N. M., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Repository.Uinsu.Ac.Id* (Issue Maret).
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT*, 7(1).

Irwan, & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan Maria Donggomasa Di Bima. *Jumek : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 57–74.